

# ÇALIŞMA SÜRELERİ



- Çalışma Süreleri Kavramı
- Özellik Gösteren Çalışma Süreleri
- Fazla Çalışmalar ve Fazla Sürelerle Çalışmalar



**Atatürk Üniversitesi**  
Açıköğretim Fakültesi

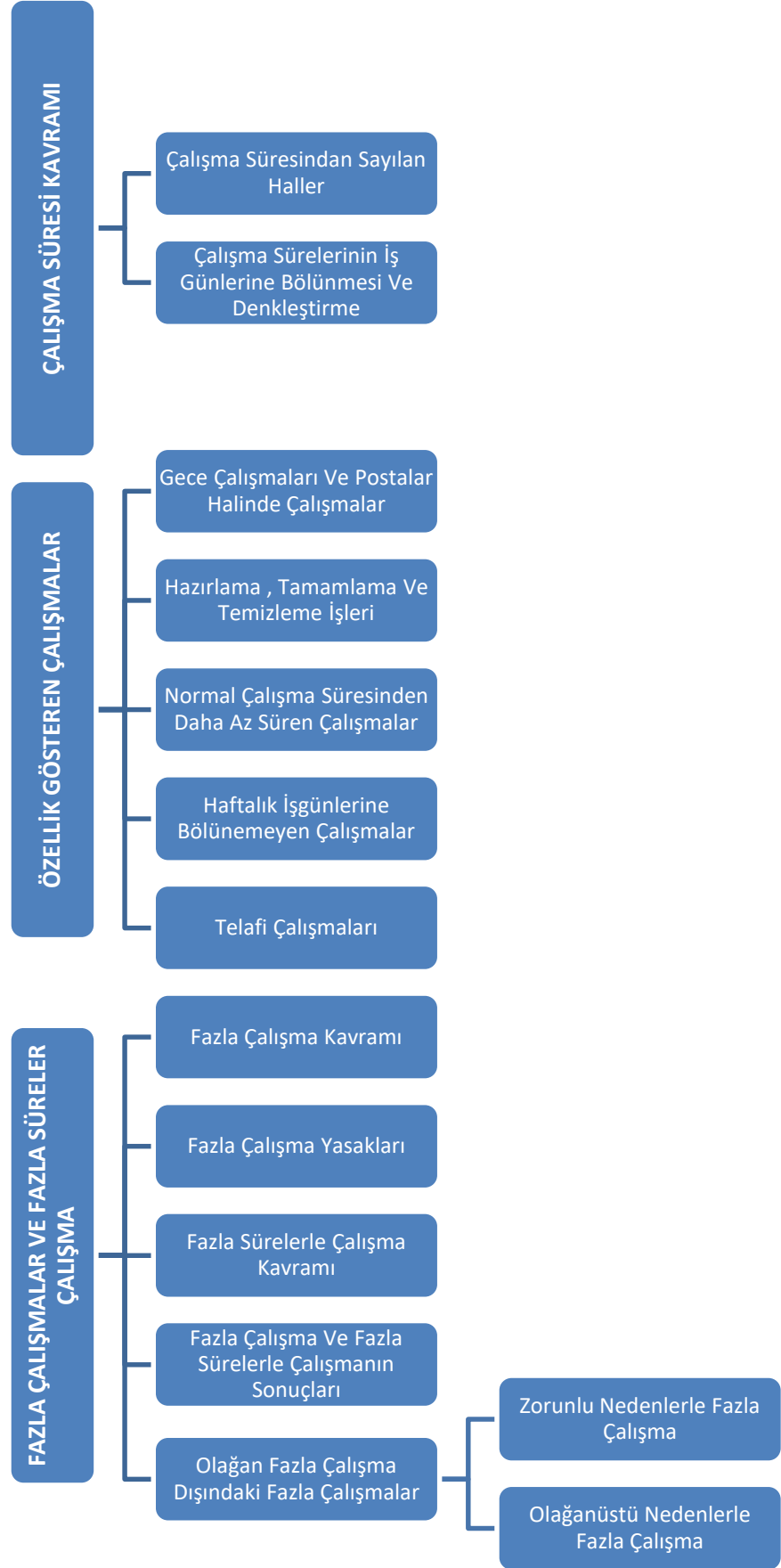
## İŞ HUKUKU

**Dr. Öğr. Üyesi Başak  
GÜNEŞ**



- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- Çalışma süresi kavramını tanımlayabilecek,
- Çalışma sürelerinin iş günlerine bölünmesi ve denkleştirmesini açıklayabilecek,
- Özellik gösteren çalışma sürelerini öğrenebilecek,
- Özellik gösteren çalışma süreleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma hakkında bilgi sahibi olabileceksiniz.

**ÜNİTE  
10**



## GİRİŞ

Çalışma süreleri, iş hukukunda devletin emredici hükümlerle en çok müdahale ettiği alanlardan birini oluşturmaktadır. Haftalık çalışma süresinin belirlenmesi, günlük ve gece çalışma sürelerinde azami sınırların öngörülmesi, fazla çalışma yasakları gibi düzenlemelerle devlet çalışma sürelerini sınırlandırmaktadır. Bunun temel sebebi ise işçi sağlığının korunmasıdır.

Öte yandan, küreselleşme, teknolojik gelişmeler ve üretim biçimlerindeki değişiklikler, iş hukukunun esnekleştirilmesi taleplerini de beraberinde getirmiştir. Esnekleşmenin de en çok ihtiyaç duyulduğu alanlardan biri çalışma süreleridir. Bu doğrultuda, 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçiyi koruyucu düzenlemelerin yanı sıra, mülga 1475 sayılı Kanun'un çalışma yaşamının ihtiyaçlarını karşılamayan katı hükümleri esnekleştirilerek çalışma süreleri ve fazla çalışmalar tekrar düzenlenmiş, denkleştirme, telafi çalışmaları gibi imkânlar öngörülmüştür.

4857 sayılı İş Kanunu uyarınca çalışma sürelerini düzenleyen pek çok yönetmelik de çıkarılmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği, İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği, Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği, Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik ile Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te de çalışma sürelerine ilişkin hükümler yer almaktadır.

Çalışma süreleri, işçinin iş ilişkisi boyunca tabi olduğu çalışma düzeninin önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Dolayısıyla iş ilişkisinde hukuka uygun bir çalışma düzeninin oluşturulabilmesi, her şeyden önce çalışma sürelerine ilişkin kuralların iyi kavranabilmesini gerektirmektedir. Aşağıda mevzuatta öngörülen hükümler dikkate alınarak çalışma süreleri kavramı, özellik gösteren çalışmalar ve fazla çalışma ile fazla sürelerle çalışmalar açıklanacaktır. Bu ünite bu kapsamda oluşturulmuştur. Çalışma süreleri kavramı, özellik gösteren çalışma süreleri, fazla çalışmalar ve fazla sürelerle çalışmalar konu başlıkları ile İş Hukuku kapsamında yer alan birçok temel düzenlemeler açısından bilgi sağlayacaktır.

## ÇALIŞMA SÜRELERİ KAVRAMI

### Haftalık Çalışma Süresi ve Çalışma Süresinden Sayılan Haller

4857 sayılı İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiştir; ancak yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için bu süre 37,5 saat olarak kabul edilmektedir. Söz konusu sürelerin üzerinde yapılan çalışmalar fazla çalışma kabul edilmektedir.

*İşçinin çalışma süresinin kapsamında öncelikle işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği, başka bir ifadeyle fiilen çalıştığı süre bulunmaktadır.* Bunun yanı sıra,



Haftalık çalışma süresi 45 saattir; ancak yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için bu süre 37,5 saat olarak kabul edilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde öngörülen, *işçinin fiilen çalışmadığı ancak çalışılma süresinden sayılan farazi çalışma süreleri de çalışma sürelerinin kapsamında yer alır.* Söz konusu maddede öncelikle madenlerde, taş ocaklarında yahut her ne şekilde olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri ve bu yerlerden çıkmaları için gereken sürelerin çalışma sürelerinden sayılacağı belirtilmiştir.

İlgili hüküm uyarınca işçilerin işveren tarafından iş yerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler de çalışma süresinden sayılmaktadır.

Maddede işçinin işinde ve her an iş görmeye hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmektedir. Örneğin; şoförlerin, itfaiye elemanlarının mesai içerisinde çalışmak üzere beklediği süreler çalışma süresinden sayılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde çalışma süresinden sayılan bir başka durum işçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği sürelerdir. Öte yandan yolda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılması için günlük iş süresi içerisinde gerçekleşmesi gerekir. Örneğin; işçinin mesainin bitiminden sonra, ertesi gün çalışmak üzere İstanbul'dan Ankara'ya gönderilmesi halinde yolda geçecek süre çalışma süresinden sayılmaz [1, 2, 3, 4].

Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Kanunda bu sürelerin de çalışma süresinden sayılacağı belirtilmiştir.

Son olarak demiryolları, karayolları ve köprülerin yapılması, korunması ya da onarım ve tadili gibi işçilerin yerleşim yerlerinden uzak bir mesafede bulunan iş yerlerine hep birlikte getirilip götürülmeleri gereken her türlü işlerde bunların toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler de çalışma süresinden sayılır. Maddede sayılan yol inşaatı ve onarımı gibi işler, iş görüldükçe ilerleyen ve ilerledikçe başka sahalara intikal eden işlerdendir. Toplu götürüp getirmenin çalışma süresinden sayılabilmesi için işin bu niteliğinden kaynaklanmalıdır. *Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 66. maddesinde açıkça işin niteliğinden doğmayıp da işveren tarafından sırf sosyal yardım amacıyla iş yerine götürülüp getirilme esnasında araçlarda geçen sürelerin çalışma süresinden sayılmayacağı belirtilmiştir. Keza dinlenme süreleri de çalışma süresinden sayılmaz.*

### Çalışma Sürelerinin İş Günlerine Bölünmesi ve Denkleştirme

4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde aksi kararlaştırılmamışsa çalışma süresinin, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanacağı belirtilmiştir. O halde *haftalık çalışma süresinin, çalışma günlerine*



Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için verilen günde bir buçuk saatlik süt izni de çalışma süresinden sayılır.



İş yerinde denkleştirme yapılıyorsa, yoğunlaştırılmış iş haftalarında haftalık çalışma süresi 45 saati aşıya bile, bu süreler fazla çalışma oluşturmaz.

*eşit bölünmesi şeklinde kanuni bir zorunluluk mevcut değildir.* Kanun'un 67. maddesinde günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatlerinin iş yerlerinde işçilere duyurulacağı ve işin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceği de belirtilmiştir. Bunun yanı sıra, sipariş yoğunluğu ve benzeri sebeplerle iş yoğunluğunun homojen olmadığı iş yerleri dikkate alınarak çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi amacıyla Kanun'da, işverenler için "denkleştirme" olarak adlandırılan bir imkân da öngörülmüştür. Eğer iş yerinde bazı haftalar yoğun çalışılması gerekirken, takip eden haftalarda çok daha az çalışılması söz konusu ise işverenler denkleştirme yoluna gidebilir. Kanun'da bu husus, 63. maddenin ikinci fıkrasında şu şekilde ifade edilmiştir: "Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, iş yerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar arttırılabilir. Turizm sektöründe dört aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz; denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar arttırılabilir."

Bu doğrultuda iş yerinde bazı haftalar yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanması mümkündür. Eğer denkleştirme yapıldığı dönemde, işçilerin bazı haftalar hiç çalıştırılmaması yahut az çalıştırılması yoluyla ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati aşmıyor ise, yoğunlaştırılmış haftalarda 45 saati aşan süreler, fazla çalışma olarak değerlendirilmez. Misal olarak, haftanın beş günü çalışılan bir iş yerinde üç hafta boyunca haftada elli beşer saat çalışılmış; takip eden üç hafta ise, otuz beşer saat çalışılmış ise, ortalama haftalık çalışma süresi 45 saati geçmediği için fazla çalışma yapılmamıştır (55 saat\*3 hafta=165, 35 saat\*3 hafta=105, 165 saat+105 saat=270 saat, 270 saat:6 hafta=45 saat).

İşveren tarafından denkleştirme uygulamasına gidilebilmesi için ilgili maddede çeşitli koşullar öngörülmüştür. Buna göre;

- İşçinin onayı gereklidir. Bu onay iş sözleşmesi yapılırken alınabileceği gibi, toplu iş sözleşmesiyle de işverene böyle bir yetki verilebilir. Kanunda işçinin onayının mutlaka yazılı alınması gerektiği yönünde bir düzenleme mevcut değildir. Bununla birlikte, İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği'nin 5. maddesinde işçinin onayını yazılı alınması gerektiği belirtilmektedir. Öte yandan, Yargıtay yazılı bir anlaşma olmaksızın işçinin örtülü onayı ile de denkleştirme yapılabileceğini kabul etmektedir (Yargıtay 9. HD. 25.03.2010 T., 2010/9024 E., 2010/7984 K.).
- Denkleştirme yapılan dönemde günlük çalışma süresi on bir saati aşamaz.
- Denkleştirme süresi en çok iki aydır. Toplu iş sözleşmeleri ile bu süre dört aya kadar uzatılabilir. Turizm sektöründe bu süre dört aya çıkarılmış ve toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar uzatılmasına imkân tanınmıştır.

*Denkleştirme iş yerinin tamamında, belli bölümlerinde yahut tek bir işçi ile dahi yapılabilir.*

## ÖZELLİK GÖSTEREN ÇALIŞMA SÜRELERİ

### Gece Çalışmaları ve Postalar (Vardiyalar) Halinde Çalışma

Çalışma hayatında “gece” kavramı Kanun’un 69. maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre, en geç saat 20.00’de başlayarak en erken saat 06.00’ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat devam eden süre “gece”, bu sürede yapılan çalışmalar ise gece çalışmasıdır. Çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine rastlayan bir çalışma da gece çalışması sayılmaktadır.

Kanun’da gece çalışmaları için bir süre sınırlaması öngörülmüş olup 69. maddeye göre, *işçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Ancak turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması yaptırılabilir.*

Çalışma saatlerine ilişkin sınırlamalar işçilerin şahsına yöneliktir. Başka bir ifadeyle bir iş yerinin yirmi dört saat açık olması ve yirmi dört saat boyunca faaliyetine devam etmesi mümkündür. Ancak burada çalışacak olan işçilerin postalar, yani vardiyalar halinde çalışması gerekir.

4857 sayılı Kanun’un 69. maddesi uyarınca; gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

*Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz.*

Hukumumuzda kadın çalışanlar bakımında özel düzenlemeler öngörülmüş olup Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik uyarınca, kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılabilmesi için işe başlamadan önce, iş yeri hekiminden, çalıştırılmalarında sakınca olmadığına ilişkin sağlık raporu alınmalıdır. Ayrıca işveren, işin devamı süresince, çalışanın özel durumunu, iş yerinde maruz kalınan sağlık ve güvenlik risklerini de dikkate alarak iş yeri hekimince belirlenen düzenli aralıklarla çalışanların sağlık muayenelerinin yapılmasını sağlamalıdır. Bunun yanı sıra, belediye sınırları dışındaki her türlü iş yeri ile belediye sınırları içinde olmakla beraber, posta değişim saatlerinde toplu taşıma araçları ile gidip gelme zorluğu bulunan iş yerlerinde, işveren, gece postalarında çalıştıracağı kadın çalışanları, sağlayacağı uygun araçlarla ikametgâhlarına en yakın merkezden, iş yerine götürüp getirmekle yükümlüdür.

İlgili Yönetmelik’in 8. maddesine göre, kadın çalışanın kocası da işin postalar halinde yürütüldüğü aynı veya ayrı bir iş yerinde çalışıyor ise, kadın çalışanın isteği üzerine, gece çalıştırılması, kocasının çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenlenir. Aynı iş yerinde çalışan eşlerin aynı gece postasında çalışma istekleri, işverence, imkân dâhilinde karşılanır.



İşçiler bir hafta gündüz postasında çalışıyorsa bir hafta gece postasında çalışmalıdır. Posta değişimlerinde iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir.

*Yönetmelik'te kadın çalışanların, gebe olduklarının doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar; emziren kadın çalışanların ise, doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süre ile gece postalarında çalıştırılmayacakları da öngörülmüştür.* Ancak emziren kadın çalışanlarda bu süre, anne veya çocuğun sağlığı açısından gerekli olduğunun iş yeri hekiminden alınan raporla belgelenmesi halinde altı ay daha uzatılır.

Son olarak, gece postalarında kadın çalışan çalıştırmak isteyen işverenler, gece çalıştırılacak kadın çalışanların isim listelerini, iş müfettişlerince yapılan denetimlerde göstermek üzere iş yerinde saklar.

### Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

Bazı iş yerlerinde, işin gerektiği gibi devam ettirilebilmesi için çalışma saatlerinden önce ve sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri yapılması gerekebilir. Bu işleri düzenlemek için Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği çıkarılmıştır. Söz konusu Yönetmelik'in uygulanması için hazırlama, tamamlama ve temizlik işlerinin iş yerinde uygulanan olağan mesai saatlerinden önce veya sonra yapılması ve sadece bu işlerin yapılması için özel işçi istihdam edilmemesi, başka bir ifadeyle bu işlerin iş yerinde olağan mesai saatleri içerisinde çalışan işçiler tarafında yapılması gerekmektedir.

İlgili Yönetmelik uyarınca, günlük çalışma sürelerine ek olarak, bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, söz konusu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir. Öte yandan, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dâhil olmak üzere günlük çalışma süresi on bir saati aşamaz. Günlük normal çalışma süresi dışında yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri ile yapılan fazla çalışma sürelerinin toplamı yılda iki yüz yetmiş saati geçemez.

*Yönetmelik'te bir iş yerinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri süre için, normal saat başına düşen ücretin %50 yükseltilerek ücret ödenmesi gerektiği öngörülmüştür.*

### Normal Çalışma Süresinden Daha Az Çalışma Süreleri

Bazı işlerde çalıştırılan işçilerin günlük çalışma süreleri iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle daha kısa olmalıdır. Bu husus Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir. Yönetmelik'te bazı işlerde (kurşun, arsenik ve cam sanayi gibi) günde en fazla yedi buçuk saat çalışılabileceği, bazı işlerde ise (su altında basınçlı hava içinde çalışmayı gerektiren işler gibi) günde yedi buçuk saatten daha az çalışılması gerektiği öngörülmüştür. Bu Yönetmelik'in kapsamına giren işlerde işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı gibi, işçiler Yönetmelik'te belirtilen sürelerde çalıştıktan sonra başka bir işte de çalıştırılmaz.

### Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri

Bazı işlerin niteliği gereği, haftalık çalışma süresinin iş günlerine bölünmesi mümkün değildir. Kara ve demiryollarındaki taşıma işleri gibi olan bu işler, Haftalık



Hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de dâhil olmak üzere günlük çalışma süresi on bir saati aşamaz.

İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile düzenlenmiş ve özel denkleştirme hükümleri kabul edilmiştir.

## Telafi Çalışmaları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 64. maddesine göre; zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.

Söz konusu hüküm uyarınca telafi çalışması yapılması, işyerine veya işçiye bağlı nedenlerden kaynaklanabilir. İş yerine bağlı nedenler;

- Zorunlu nedenlerle işin durması ya da
  - Ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra yahut benzeri nedenlerle iş yerinin tatil edilmesi ya da iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılmasıdır.
- Diğer neden ise işçinin isteği doğrultusunda kendisine izin verilmesidir.

Sayılan bu nedenlere bağlı olarak yapılan telafi çalışmasının sonucu, bu sürelerin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmamasıdır. Ancak bunun için telafi çalışması;

- İki ay içinde yapılmalı,
- Günde üç saatten fazla olmamalı,
- Tatil günlerinde yapılmamalı ve
- Günlük çalışma süresi on bir saati aşmamalıdır.

Eğer telafi çalışması söz konusu koşullar dâhilinde yapılmıyorsa işçinin telafi çalışması yapmayı reddetmesi mümkündür. Konuya ilişkin bir kararında Yargıtay yer vermiştir: Cumartesi günü dava konusu iş yeri bakımından tatil günü olduğu gibi, telafi çalışması olduğu belirtilen çalışmanın da günde üç saatten fazla yapıldığı anlaşılmaktadır. Bu durumda davacının çalışmak istememesi telafi çalışmasına ilişkin hükümlere uygun düşmektedir (Yargıtay 9. HD. 17.03.2008 T., 2007/27667 E., 2008/5298 K.).

## FAZLA ÇALIŞMA ve FAZLA SÜRELERLE ÇALIŞMA

### Fazla Çalışma Kavramı

Daha önce de açıkladığımız üzere, 4857 sayılı İş Kanunu'nda yer altı maden işlerinde çalışan işçiler dışındaki işçiler için haftalık çalışma süresi kırk beş saat olarak belirlenmiştir. *Kanun'un 41. maddesi uyarınca, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalara fazla çalışma denir. Bunun yanı sıra, Yargıtay Kanun'da öngörülen günlük çalışma için on bir, gece çalışmaları için ise yedi buçuk saatlik sınırı dikkate alarak haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşmasa bile yedi buçuk saati geçen*



Telafi çalışması; iki ay içinde yapılmalı, tatil günlerinde yapılmamalı, günde üç saati ve toplam günlük çalışma süresi on bir saati aşmamalıdır.





Telafi çalışmaları ile denkleştirme esasının uygulandığı iş yerlerinde yoğunlaştırılmış iş haftalarında kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma oluşturmaz.

*gece çalışmaları ile on bir saati geçen günlük çalışmaların da fazla çalışma sayılacağına hükmetmiştir* (Yargıtay 9. HD. 19.03.2012 T., 2010/379 E., 2012/8886 K.). Öte yandan yukarıda açıkladığımız gibi, Kanun'a uygun şekilde yapılan telafi çalışmaları ile denkleştirme esasının uygulandığı iş yerlerinde yoğunlaştırılmış iş haftalarında kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma oluşturmaz. Fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayı alınmalıdır. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde bu onayın her yılbaşında yazılı alınması ve işçi özlük dosyasında saklanması gerektiği belirtilmiştir. Ancak işçinin fazla çalışma yapmak yönündeki onayı iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesine konulacak bir hüküm ile de alınabilir. Bu halde, işçiden her yılbaşında yazılı onay alınmasına gerek yoktur [1].

İş Kanunu'nun 41. maddesinde fazla çalışma süresinin toplamda yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağı öngörülmüştür.

### Fazla Çalışma Yasakları

Fazla çalışma yasakları İş Kanunu'nun 41. maddesi ile İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin yedinci ve sekizinci maddesinde öngörülmektedir. Buna göre fazla çalışma yapılamayacak işler şunlardır:

- Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik uyarınca günde ancak yedi buçuk saat ve daha az çalışması gereken işler,
- Gece çalışmaları,
- Maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanları.

Bunun yanı sıra, yaptığı iş ne olursa olsun aşağıdaki işçilere de fazla çalışma yaptırılması yasaktır:

- On sekiz yaşını doldurmamış işçiler,
- İş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile önceden veya sonradan fazla çalışmayı kabul etmiş olsalar bile sağlıklarının elvermediği iş yeri hekiminin veya Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı hekiminin, bunların bulunmadığı yerlerde herhangi bir hekimin raporu ile belgelenen işçiler,
- Gebe, yeni doğum yapmış ve çocuk emziren işçiler,
- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçiler,
- 4857 sayılı Kanun'un 42. maddesi uyarınca zorunlu nedenler ve 43. maddesi uyarınca olağanüstü haller dışında yer altında maden işlerinde çalışan işçiler.

Söz konusu yasalara rağmen, ilgili işçilere fazla çalışma yaptıran işverenler Kanun'da öngörülen idari para cezalarından sorumlu olur; ancak yasağa rağmen fazla çalışan işçiler, fazla çalışmanın sonuçlarından yararlanacaktır.

### Fazla Sürelerle Çalışma Kavramı

4857 sayılı Kanun'un 41. maddesinde "fazla çalışma"nın yanı sıra, "fazla sürelerle çalışma" kavramına da yer verilmiştir. Maddeye göre, haftalık çalışma



Haftalık çalışma süresi kırk beş saatin altında belirlenmişse, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.

süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. *Fazla sürelerce çalışma ile fazla çalışma, sonuçları bakımından farklılık arz etmektedir.*



Örnek

- Kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftada yirmi saat çalışan işçi (i) bir hafta elli saat çalışmıştır. Bu çalışmanın yirmi beş saati fazla sürelerle çalışma, beş saati ise fazla çalışma oluşturacaktır.

### Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Sonuçları

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın sonucu işçiye bu çalışmalara karşılık zamlı ücret ödenmesi veya talebine bağlı olarak serbest zaman verilmesidir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yaptığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatlamalıdır.

### Fazla çalışma ücreti

4857 sayılı Kanun'un 41. maddesi, "Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. (...) Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir." şeklindedir.

Görüldüğü gibi işçiler fazla çalışma karşılığında %50, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %25 zamlı ücrete hak kazanmaktadır. Bu ücret hesaplanırken işçinin son ücreti değil, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yaptığı dönemdeki ücreti esas alınır.

Uygulamada iş sözleşmesine işçinin ücretine fazla çalışma ücretinin dâhil olduğu, başka bir ifadeyle işçiye fazla çalışma yaptığında zamlı ücret ödenmeyeceğine ilişkin hükümler konulabilmektedir. Bu yöndeki sözleşme hükümleri geçerli olmakla birlikte, Yargıtay ancak yılda iki yüz yetmiş saate kadar yapılan fazla çalışmaların işçinin ücretine dâhil olacağını, işçinin bundan daha çok fazla çalışma yapması halinde fazla çalışma ücretine hak kazanacağını kabul etmektedir (Yargıtay 9. HD. 12.11.2010 T., 2008/44327 E., 2010/33851 K.).

*Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılığı hak kazanılan zamlı ücretlerde zamanaşımı beş yıldır ve sözleşmenin sona ermesi ile değil, bu ücrete hak kazanılması ile başlar. Söz konusu alacaklara mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.*

Fazla çalışma ücretinin ödendiğini işveren ispat etmelidir ve bu hususun tanıkla ispatı mümkün değildir.



İşçiler fazla çalışma karşılığında %50, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %25 zamlı ücrete hak kazanmaktadır.

## İşçiye serbest zaman verilmesi

4857 sayılı Kanun'un 41. maddesinde, "Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır." hükmü de öngörülmüştür.

*İşçiye fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman verilmesi, ancak talebi halinde mümkündür.* Başka bir ifadeyle işveren fazla çalışma ücreti ödemek yerine serbest zaman vermeyi tercih edemez. İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma Ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nde işçinin serbest zaman talebini yazılı yapması gerektiği belirtilmiştir. İşçinin bu şekilde yazılı talebi olması halinde, işverenin bu talebi reddetme imkânı bulunmamaktadır ve işçiye serbest zamanı altı ay içinde, aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanması gerekir. Öte yandan, işçi hak ettiği serbest zamanı kullanmadan iş sözleşmesi sona ererse işçiye fazla çalışma ücreti ödenir.

## Olağan Fazla Çalışma Dışındaki Fazla Çalışmalar

4857 sayılı İş Kanunu'nda olağan fazla çalışmaların yanı sıra, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için özel hükümler öngörülmüştür. 4857 sayılı Kanun'un 41. maddesi uyarınca; *fazla çalışma yasağı kapsamında bulunan, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu nedenler ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir; ancak bu hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenmesi gerekir.* Başka bir ifadeyle söz konusu işçilere bu çalışmalar karşılığı en az %100 zamlı ücret ödenmelidir.

Zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalarda işçinin onayı aranmaz; ancak işçi bu halde de zamlı ücrete hak kazanır.

### Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

4857 sayılı Kanun'un 42. maddesi uyarınca; gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, iş yerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsine veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur."

### Olağanüstü nedenlerle fazla çalışma

4857 sayılı Kanun'un 43. maddesine göre; seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.



4857 sayılı İş Kanunu'nda olağan fazla çalışmaların yanı sıra, zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılan fazla çalışmalar için özel hükümler öngörülmüştür.



**Bireysel Etkinlik**

- Çalışma süresi ne demektir ve hangi süreler çalışma süresinden sayılır?



## Özet

- İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi, yer altı maden işlerinde çalışan işçiler için otuz yedi buçuk saat, diğer işçiler için kırk beş saat olarak kabul edilmiştir.
- Haftalık çalışma süresinin, çalışma günlerine eşit bölünmesi şeklinde kanuni bir zorunluluk mevcut değildir. Kanun'da, işverenler için "denkleştirme" olarak adlandırılan bir imkân da öngörülmüştür. Eğer denkleştirme yapıldığı dönemde, işçilerin bazı haftalar hiç çalıştırılmaması yahut az çalıştırılması yoluyla ortalama haftalık çalışma süresi kırk beş saati aşmıyor ise, yoğunlaştırılmış haftalarda kırk beş saati aşan süreler, fazla çalışma olarak değerlendirilmez. İşveren tarafından denkleştirme uygulamasına gidilebilmesi için işçinin onayı alınmalı, denkleştirme yapılan dönemde günlük çalışma süresi on bir saati aşmamalı ve denkleştirme süresi en çok iki ay olmalıdır. Toplu iş sözleşmeleri ile bu süre dört aya kadar uzatılabilir. Turizm sektöründe bu süre dört aya çıkarılmış ve toplu iş sözleşmeleri ile altı aya kadar uzatılmasına imkân tanınmıştır.
- Çalışma hayatında "gece" kavramı, en geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen ve her halde en fazla on bir saat devam eden süredir. İşçilerin gece çalışmaları yedi buçuk saati geçemez. Gece ve gündüz işletilen ve nöbetleşe işçi postaları (vardiyaları) kullanılan işlerde, bir çalışma haftası gece çalıştırılan işçilerin, ondan sonra gelen ikinci çalışma haftası gündüz çalıştırılmaları suretiyle postalar sıraya konur. Gece ve gündüz postalarında iki haftalık nöbetleşme esası da uygulanabilir. Postası değiştirilecek işçi kesintisiz en az on bir saat dinlendirilmeden diğer postada çalıştırılmaz. Hukukumuzda kadın çalışanların gece postalarında çalıştırılması bakımında özel düzenlemeler öngörülmüştür.
- Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği uyarınca, günlük çalışma sürelerine ek olarak bu sürelerin başlama saatlerinden önce veya bitme saatlerinden sonra, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yapacak olan işçiler, söz konusu işlerde günde en çok iki saat daha çalıştırılabilir. Bir iş yerinde, hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de yapan asıl işçilere, bu işlerde geçirdikleri süre için, normal saat başına düşen ücretin %50 yükseltilerek ücret ödenmesi gerektiği öngörülmüştür.
- Bazı işlerde çalıştırılan işçilerin günlük çalışma süreleri iş sağlığı ve güvenliği sebebiyle daha kısa olmalıdır. Bu husus Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik'te düzenlenmiştir.
- Bazı işlerin niteliği gereği, haftalık çalışma süresinin iş günlerine bölünmesi mümkün değildir. Kara ve demiryollarında taşıma gibi bu işler, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği ile düzenlenmiş ve özel denkleştirme hükümleri kabul edilmiştir.
- Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra iş yerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle iş yerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren iki ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir. Bu çalışmalar fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sayılmaz. Telafi çalışmaları, günlük en çok çalışma süresini aşmamak koşulu ile günde üç saatten fazla olamaz. Tatil günlerinde telafi çalışması yaptırılmaz.



## Özet(devam)

- Haftalık kırk beş saati aşan çalışmalara fazla çalışma denir. Fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayı alınmalıdır. İş Kanunu'nda ve ilgili Yönetmelik'te bazı işler ve işçiler için fazla çalışma yasakları öngörülmüştür.
- Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, haftalık çalışma süresini aşan ve kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır.
- Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda ise, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Bu ücretlerde zamanaşımı beş yıldır ve sözleşmenin sona ermesi ile değil, söz konusu ücrete hak kazanılması ile başlar.
- Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.
- Fazla çalışma yasağı kapsamında bulunan, yer altında maden işlerinde çalışan işçilere zorunlu nedenler ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışma yaptırılabilir; ancak bu hâllerde haftalık otuz yedi buçuk saati aşan her bir saat fazla çalışma için verilecek ücretin, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yüzden az olmamak üzere arttırılması suretiyle ödenmesi gerekir. Zorunlu ve olağanüstü nedenlerle fazla çalışmalarda işçinin onayı aranmaz, ancak işçi bu halde de zamlı ücrete hak kazanır.

## DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Yılın belirli dönemlerinde çok yoğun çalışan, bunu takip eden dönemlerde ise çok az çalışan bir işyerinin sahibi, işyerinde denkleştirme uygulamasına gitmek istemektedir. Aşağıdakilerden hangisi denkleştirme uygulamasında dikkat etmesi gereken hususlar içerisinde yer almaz?
  - a) İşçiden onay alınması
  - b) Turizm sektörü dışında, toplu iş sözleşmesi düzeninde çalışmayan işyerlerinde denkleştirme süresinin 2 ayı aşmaması
  - c) Denkleştirme yapılan dönemde işçinin günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması
  - d) Denkleştirme yapılan dönemde işçilerin cumartesi günü çalışmaması
  - e) Denkleştirme yapılan dönemde ortalama haftalık çalışma süresinin 45 saati aşmaması
  
2. Yer altı maden işlerinde çalışan işçiler bakımından haftalık çalışma süresi kaç saattir?
  - a) 35
  - b) 37,5
  - c) 40
  - d) 42,5
  - e) 45
  
3. Azami gece çalışma süresi kaç saattir?
  - a) 7,5
  - b) 8
  - c) 8,5
  - d) 9
  - e) 9,5
  
4. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çalışma hayatında "gece" hangi süreyi kapsar?
  - a) En geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen süre
  - b) En geç saat 18.00'de başlayarak en erken saat 06.00'ya kadar geçen süre
  - c) En geç saat 18.00'de başlayarak en erken saat 05.00'e kadar geçen süre
  - d) En geç saat 18.00'de başlayarak en erken saat 07.00'ye kadar geçen süre
  - e) En geç saat 20.00'de başlayarak en erken saat 07.00'ye kadar geçen süre

5. Emziren kadın çalışanlar ne kadar süre boyunca gece postasında çalıştırılmaz?
- 6 ay
  - 8 ay
  - 10 ay
  - 1 yıl
  - 15 ay
6. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri Yönetmeliği kapsamında olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri günde en çok kaç saat olabilir?
- 2
  - 3
  - 4
  - 5
  - 6
7. Telafi çalışması, bu çalışmanın yapılmasını gerektiren nedenin ortaya çıkmasından itibaren ne kadar sürede yapılmalıdır?
- 2 ay içinde
  - 3 ay içinde
  - 4 ay içinde
  - 6 ay içinde
  - 8 ay içinde
8. Fazla çalışmaya ilişkin aşağıdakilerden hangisi ileri sürülemez?
- Bir işçi bakımından fazla çalışma süresi toplamda yılda 270 saatten fazla olamaz.
  - Olağan fazla çalışmalarda, fazla çalışma yapılabilmesi için işçinin onayı alınmalıdır.
  - İşçiye fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman verilmesi, ancak talebi halinde mümkündür.
  - Fazla çalışma karşılığı hak kazanılan ücrette zamanaşımı 5 yıldır.
  - Haftalık 50 saati aşan çalışmalara fazla çalışma denir.



9. İşçilerin talepleri halinde, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılığı kendilerine kullanılacak serbest zaman süresi aşağıdakilerden hangisidir?
- a) Fazla çalışılan her saat karşılığında 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalışılan her saat karşılığında ise 1 saat 15 dakika
  - b) Fazla çalışılan her saat karşılığında 45 dakika, fazla sürelerle çalışılan her saat karşılığında ise 15 dakika
  - c) Fazla çalışılan her saat karşılığında 2 saat, fazla sürelerle çalışılan her saat karşılığında ise 1 saat
  - d) Fazla çalışılan her saat karşılığında 2 saat, fazla sürelerle çalışılan her saat karşılığında ise 1 saat 30 dakika
  - e) Fazla çalışılan her saat karşılığında 3 saat, fazla sürelerle çalışılan her saat karşılığında ise 2 saat 15 dakika
10. İşçilere fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma karşılığı ödenmesi gereken ücret, işçinin saat başına düşen ücretinden ne kadar fazladır?
- a) Fazla çalışma karşılığında %25, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %15 fazladır.
  - b) Fazla çalışma karşılığında %50, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %25 fazladır.
  - c) Fazla çalışma karşılığında %25, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %50 fazladır.
  - d) Fazla çalışma karşılığında %100, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %50 fazladır.
  - e) Fazla çalışma karşılığında %25, fazla sürelerle çalışma karşılığında ise %75 fazladır.

**Cevap Anahtarı**

1.d, 2.b, 3.a, 4.a, 5.d, 6.a, 7.a, 8.e, 9.a, 10.b

## YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] Süzek, S. (2017). İş Hukuku (14. baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [2] Ulucan, D., Eyrenci, Ö., Taşkent, S. (2017). Bireysel İş Hukuku (8. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [3] Narmanlıoğlu, Ü. (2014). İş Hukuku 1-Ferdi İş İlişkileri (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- [4] Mollamahmutođlu H., Astarlı Muhittin, Baysal Ulaş (2017). İş Hukuku Ders Kitabı. Ankara: Lykeion Yayınevi.